

|||A||| APAFORM

Associazione Professionale ASFOR  
dei Formatori di Management

IN PARTNERSHIP CON



ARIELE  
ASSOCIAZIONE ITALIANA  
DI PSICOSOCIOANALISI

# IV Giornata APAFORM dei Formatori di Management

Formazione dinamica per un'organizzazione dinamica

15 dicembre 2020 • dalle 9.30 alle 13.40 • DIRETTA STREAMING

CON IL PATROCINIO DI

|||A||| ASFOR

HOSTED BY

SDA Bocconi  
SCHOOL OF MANAGEMENT

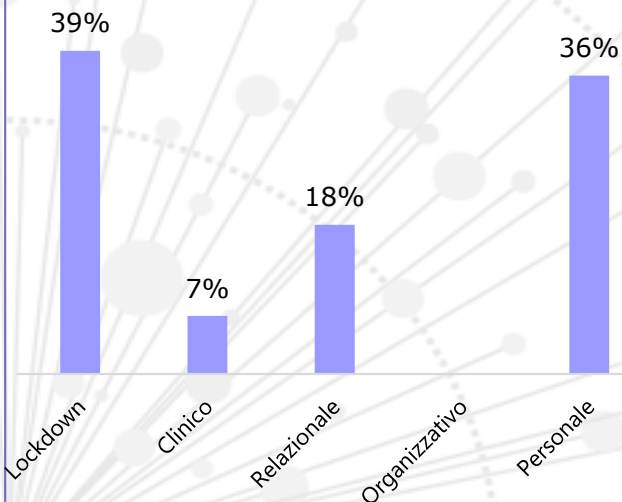
MEDIA PARTNER



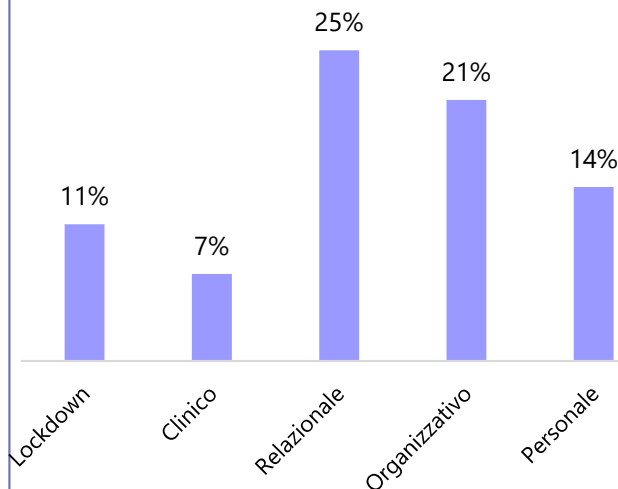
**BENESSERE ORGANIZZATIVO. DALL'EMERGENZA ALLA  
NUOVA NORMALITA'**

**Mauro Tomè**  
Ariele

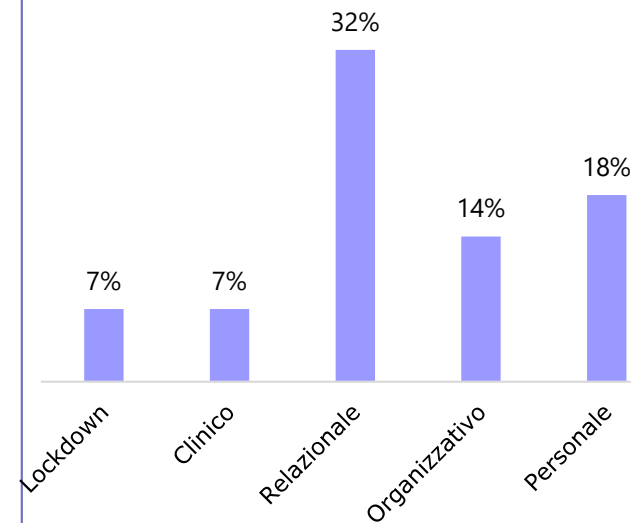
### Dichiarata nel form di contatto



### Fase di Orientamento



### Fase di Counseling



Lockdown, intesa come esplicita dichiarazione del tema e alle dimensioni connesse

Clinico, inteso come aspetto quasi "patologico"

Relazionale, attiene ai rapporti di lavoro e aspetti emozionali nelle relazioni

Organizzativo, inteso come tema legato strettamente all'organizzazione (funzionamento, ruoli, cambiamenti, ecc.)

Personale, si intende in termini di sviluppo, progettualità in senso ampio e quindi anche aspetti familiari.

# Dal counseling aziendale: l'individuo è uno!



## Organizzazione

Obiettivi produttivi,  
compito primario,  
simboli, regole, ecc.

**GAP**



Formazione,  
management, azioni  
inclusive

## Individuo

Bisogni, attese, risorse,  
obiettivi personali, valori,  
ecc.

Nella contemporaneità si alternano fasi di grande coinvolgimento emozionale e motivazionale con altri in cui prevale improvvisamente l'alienazione dall'organizzazione.

L'individuo ce la fa?

Come mantenere livelli accettabili di fiducia?

Come orientarsi sinergicamente al compito?

# Dall'indagine sul people management: il gap a «fisarmonica»



Durante il **TRAUMA**=ferita gli organismi viventi e sociali sentono il carattere nuovo e dirompente mai vissuto, se non parzialmente, di quanto accade.

**DURANTE**

Si cercano risposte adattative per sopravvivere.  
Si accede a risorse/dimensioni nuove, a volte ignote

**DOPO**

Niente più come prima (+/-  
consapevolezza)

**RISCHIO DSPT**

Ricerca del passato, disagio, ecc.

**OK**

Apprendimento  
Ricerca di nuovi modelli di  
comportamento

**Dalla contingenza: nuovi modelli di coping dopo  
il trauma sociale e organizzativo**



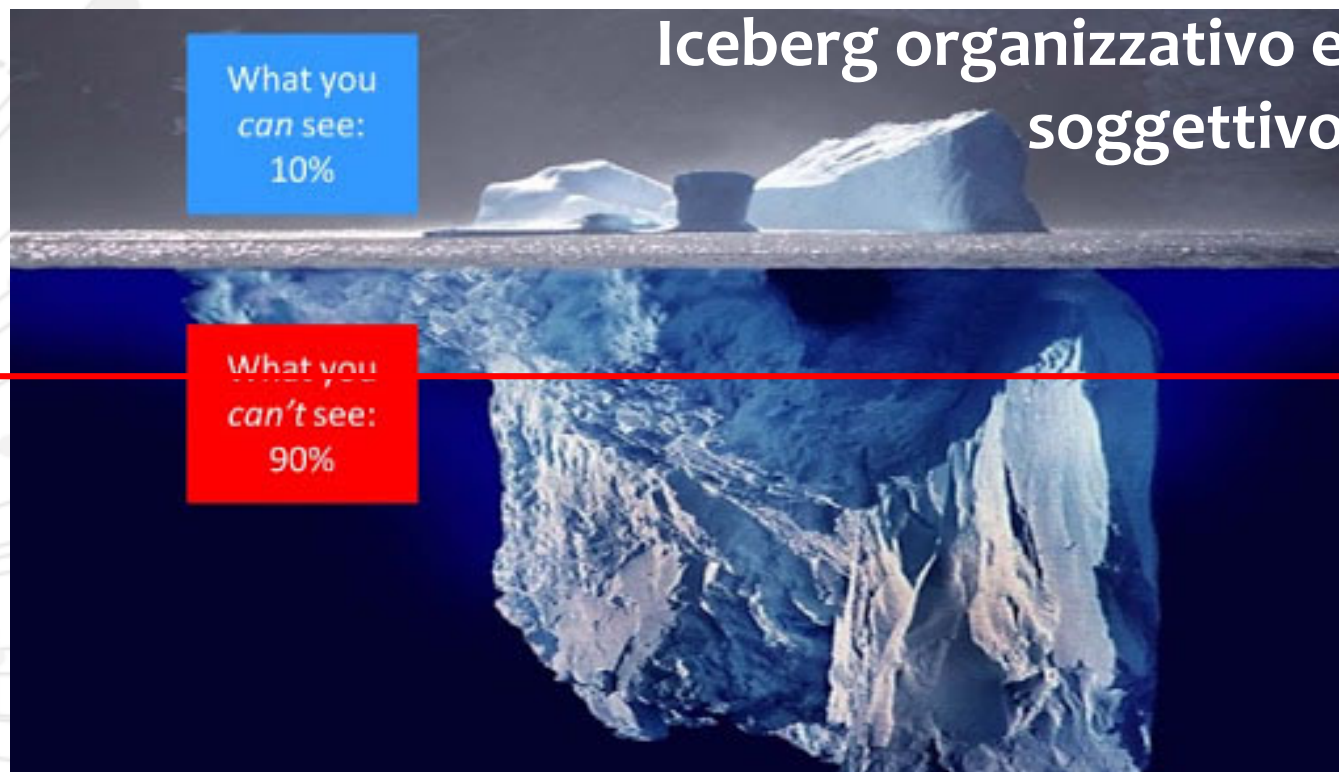


- **Non esistono precedenti cui attaccarsi e copiare delle risposte.** Lo scenario del «dopo» è nuovo per tutti. Difficoltà di pensiero e alto sentimento del rischio.
- Per *R. Castel* questa è l'insicurezza (sociale e organizzativa) che chiede tendenzialmente risposte di **tutela assoluta dai rischi**. Cosa irrealizzabile.
- **Insicurezza=preoccupazione ≠ incertezza**
- **Psicologicamente** e fisiologicamente porta con sé ansia, inquietudine, timore, fragilità, bassa autostima, desiderio di protezione, dipendenza, ecc.
- **Insicurezza e preoccupazione chiedono cura ed attenzione.** Non è sufficiente dare risposte «tecniche» (Castel) perché saranno sempre (sentite) come insufficienti. Servono queste, ma sono solo la «condizione igienica»

## Una sfida: avere cura dell'insicurezza individuale e collettiva



Livello  
durante il  
lockdown?



**Il lockdown ha abbassato il livello del sommerso facendo emergere preoccupazioni ma anche desideri e risorse. E quindi nuovi sguardi e energie.**

**Un'opportunità: il nuovo livello dell'iceberg organizzativo**



- **Favorire la narrazione e il confronto:** per apprendere dell'esperienza e supportare (gruppi AMA, lavori su auto-casi, ecc.)
- **Holding (contenere) e handling (manipolare, toccare):** per supportare e far crescere (people caring, welfare aziendale, comunicazione interna, ecc.)
- **Cultura del team:** per superare l'eccessiva individualizzazione del processo di lavoro e sostenere la fragilità (team coaching, gestione dei gruppi, ecc.)



Georges Braque, *Tavolino rotondo*, 1929, Washington



**Alcune azioni: la formazione può molto!**